

En bref

► Un camion adapté pour un chauffeur amputé

Bruno, 22 ans, est chauffeur depuis près d'un an chez Go Trans, une PME de transport alsacienne, lorsqu'il est victime d'un grave accident. Lors de la manipulation d'une benne de camion à proximité d'une ligne à haute tension, le jeune homme est touché par un arc électrique. Outre ses brûlures, il doit être amputé de la jambe droite et passe deux ans entre les opérations et la rééducation. Dès l'accident, son employeur, Jean-Paul Masson prend contact avec le Sameth 67 pour envisager des solutions de maintien dans l'emploi en lien avec le centre de réadaptation de Nancy, qui suit Bruno. Avec l'aide de l'Agefiph, Go Trans fait l'acquisition d'un camion avec boîte de vitesses automatique, pédales inversées, freins au volant et doté d'un système de bûchage de benne automatisé. Passé sa convalescence, Bruno a pu ainsi reprendre son travail en toute autonomie en juillet 2009.

► Un club d'entreprises pour faciliter l'emploi

Picardie Hand-Treprenre, ce club d'entreprises picardes, a vu le jour en novembre 2008 à l'initiative de l'Agefiph. Constitué de 25 entreprises de secteurs très divers (cosmétique, grande distribution, agro-alimentaire, banques, parcs de loisirs...), ce club offre un espace de réflexion exclusivement consacré à la question de l'emploi des personnes handicapées. Des entretiens avec les responsables de ces entreprises, DRH, responsables de recrutement, chargés de mission handicap ont permis de recueillir les attentes, les suggestions pour définir une première approche de la configuration du club. Ses principaux objectifs : partager des expériences entre dirigeants, mutualiser les bonnes pratiques, conduire des projets en commun. Et surtout être plus performant sur la problématique liée à l'emploi des personnes handicapées.

Présentation

Une formation en maintenance et logistique nucléaire avec un emploi à la clé

Techman Industrie forme 21 travailleurs handicapés

En décembre 2008, Pascal Grosjean, responsable des ressources humaines de Techman Industrie, dont le siège est à Marseille, contacte Handicapemploi, le Cap emploi de l'Ain : « Il s'agissait de proposer à des personnes reconnues travailleurs handicapés de suivre un parcours de formation en maintenance et logistique nucléaire, d'environ 280 heures, afin qu'elles puissent à l'issue intervenir en qualité d'agent d'assistance chantier sur les CNPE - EDF, centres nucléaires de production d'électricité », explique-t-il. Le projet concerne les trois sites du groupe implantés à Chinon, Blayais et Bugey. Marie-Anne David, technicienne de parcours de formation et Nathalie Blanc-Guillermin, chargée de mission relations employeurs à Handi Cap emploi se rendent alors sur le site du Bugey. « Les responsables nous ont présenté les différents métiers et expliqué les contraintes liées aux postes. Les candidats devaient avoir une connaissance de l'électricité, un savoir-être et surtout, une motivation pour intégrer l'entreprise », résumant-elles. Un groupe de neuf personnes, reconnues travailleurs handicapés, est constitué. « Nous les avons réunies en janvier au sein de l'entreprise pour une information collective en présence du responsable de l'antenne, du directeur des ressources humaines et du responsable d'exploitation. À l'issue de la journée, un entretien leur est pro-



Techman Industrie, société de maintenance en logistique nucléaire et radio protection auprès d'EDF, et organisme de formation, a mis en place une formation en maintenance et logistique nucléaire, en lien avec Cap emploi de l'Ain, de l'Indre-et-Loire et de Gironde. Vingt et une personnes en situation de handicap l'ont suivie. Au final, sept personnes ont été recrutées.

posé », ajoute Nathalie Blanc-Guillermin. Deux candidats se retirent. Un groupe de sept hommes est alors constitué, âgés de 35 à 52 ans, présentant des déficiences motrices ou maladies invalidantes. Tous sont demandeurs d'emploi, certains de très longue durée. Puis une formation en logistique nucléaire, rémunérée, est mise en œuvre le 2 mars 2009 par l'établissement de formation de l'entreprise, passage obligatoire. Elle se déroule jusqu'au 28 avril 2009. L'Agefiph participe au cofinancement du dispositif de formation. Aux termes de cette formation, à laquelle participent au niveau

national vingt et une personnes, chacun des candidats reçoit une attestation de formation. Au final, ce sont sept candidats qui sont embauchés en contrat à durée déterminée de six mois jusqu'au 4 novembre 2009 (trois sur Chinon, un sur Blayais et trois sur Bugey). Des contrats à durée indéterminée sont en cours de négociation. « Nous avons passé l'ensemble des habiletés nucléaires nécessaires ainsi que certaines licences caristes, reconnues par le secteur professionnel, confie Jaouad Ouafi et Pierre Paoli, tous deux stagiaires. Nous avons tous une expérience professionnelle dans

des domaines différents, entre 15 et 35 années de travail. Nous avons tous réussi nos stages, des reconnaissances sérieuses et officielles. Preuve que si nous avons des problèmes au niveau physique, nous avons aussi des capacités. L'entreprise était certaine au final que nous avions été bien formés. » « En termes d'intégration, c'est une réussite, atteste Pascal Grosjean. L'initiative nous a permis de trouver les personnes compétentes qui ont pu s'intégrer dans nos équipes. L'expérience sera certainement renouvelée sur d'autres sites en 2010. »

Tugdual Ruellan

Coordination

Cap emploi, interface permanente entre les partenaires

Les Cap emploi des trois départements concernés (Ain, Indre-et-Loire et Gironde) ont transmis les CV de candidats à Techman Industrie. Pour Marie-Anne David et Nathalie Blanc-Guillermin de Cap emploi, « il a fallu, tout au long du dispositif, être très présent et réactif. Nous sommes fréquemment intervenues pour le montage et le suivi des dossiers afin d'assurer une rémunération aux stagiaires via le Cnasea. » Le domaine du nucléaire nécessite, au-delà d'une validation médicale classique par la médecine du travail, des examens complémentaires, notamment sanguin et ophtalmologique. « Nous étions en permanence l'interface entre

les personnes, le centre de formation et l'entreprise et sommes restées présentes pour accompagner les personnes. Certaines étaient demandeurs d'emploi, indemnisés par Pôle emploi, d'autres n'étaient pas indemnisés. À partir du statut de chaque personne, nous avons monté le dossier de formation et recherché le financement le plus adapté. Avec cette demande de l'entreprise Techman Industrie, nous avons pu réaliser un montage collectif avec l'assurance au final de pouvoir embaucher les personnes. Le coût de ce type de formation est généralement élevé et difficilement finançable. C'est un plus dans le parcours professionnel des candidats », concluent-elles.

T.R.

Moyens

Un montage financier original

« **P**our le financement de la formation, nous avons établi, une convention individuelle avec Pôle emploi et des contrats de formations individuelles cofinancés par l'Agefiph », explique Laurence Garnier de l'Agefiph. Dans le cadre de leur partenariat, Pôle emploi et l'Agefiph ont cofinancé ces actions de formation en complément de moyens financiers alloués par la Région Rhône-Alpes qui a contribué à leur financement par le biais de Cared (contrats d'aide et de retour à l'emploi durable) : « Il s'agit d'une des vingt mesures retenues dans le Plan régional pour l'emploi, adopté en novembre 2004. Adaptable aux réalités du terrain, elle a pour objectif de favoriser l'accès de publics en difficulté à des emplois disponibles avec une insertion durable », ajoute Laurence Garnier.